

ANÁLISIS DE CAPACITACIÓN EN LAS MIPYMES DEL CANTÓN QUEVEDO PROVINCIA DE LOS RÍOS - ECUADOR

CAPACITACIÓN EN LAS MIPYMES DEL CANTÓN QUEVEDO PROVINCIA DE LOS RÍOS - ECUADOR

AUTORES: Ximena Paola Cervantes Molina¹

Mariana del Rocío Reyes Bermeo²

Miriam Patricia Cárdenas Zea³

Antonio Gonzalo Álava Murillo⁴

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: xcervantes@uteq.edu.ec

Fecha de recepción: 06-09-2017

Fecha de aceptación: 19-10-2017

RESUMEN

Este artículo muestra el análisis de la capacitación en las Mipymes del Cantón Quevedo - Ecuador. Los datos utilizados son el resultado del procesamiento de cuestionarios aplicados a los gerentes y/o propietarios que viven en la zona de estudio. Se aplicó un muestreo aleatorio probabilístico simple para el procesamiento de datos (136 cuestionarios). Se analizó la actividad económica y tamaño de las Mipymes; capacitación, necesidades de capacitación e institución que les proporciona la capacitación. Los resultados muestran que el 50,00% de las Mipymes en Quevedo son de corte comercial; el 91,59% corresponden a la categoría de microempresas; apenas el 9% de los gerentes y/o propietarios capacitan a su personal por medio de la empresa privada en un 81,80% y se conoció que el área de mayor demanda fue la administración en un 45,16 por ciento.

PALABRAS CLAVE: Mipymes; capacitación; actividad económica; gerentes.

ANALYSIS OF QUALIFICATION IN THE MIPYMES OF THE CANTÓN QUEVEDO PROVINCE OF THE RIVERS - ECUADOR

ABSTRACT

This article shows the analysis of the qualification in the Mipymes of the Cantón Quevedo - Ecuador. The data used are the result of the processing of questionnaires applied to the managers and/or owners that live in the zone of study. It applied a probabilistic random sampling simple for

¹ Ingeniera en Administración Financiera, Magíster en Desarrollo y Medio Ambiente, Docente Unidad de Estudios a Distancia, Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Quevedo, Los Ríos, Ecuador.

² Ingeniera en Administración de Empresas Agropecuarias, Magíster en Contabilidad y Auditoría, Docente Unidad de Estudios a Distancia, Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Quevedo, Los Ríos, Ecuador. E-mail: mreyes@uteq.edu.ec

³ Licenciada en Ciencias de la Educación en la especialización de Informática Educativa, Magíster en Educación a Distancia y Abierta, Docente Unidad de Estudios a Distancia, Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Quevedo, Los Ríos, Ecuador. E-mail: mcardenas@uteq.edu.ec

⁴ Ingeniero en Administración de Empresas Agropecuarias, Magíster en Investigación para el Desarrollo Educativo, Docente de la Facultad de Ciencias Agrarias, Universidad Agraria del Ecuador. Guayaquil, Guayas, Ecuador. E-mail: aalava@uagraria.edu.ec

the processing of data (136 questionnaires). It analysed the economic activity and size of the Mipymes; qualification, needs of qualification and institution that provides them the qualification. The results show that 50,00% of the Mipymes in Quevedo are of commercial court; 91,59% correspond to the category of microempresas; hardly 9% of the managers and/or owners qualify to his personnel by means of the private company in 81,80% and knew that the area of greater demand was the administration in a 45,16 percent.

KEYWORDS: Mipymes; qualification; economic activity; managers.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las Mipymes representan una parte muy importante dentro de la actividad económica empresarial; en Latinoamérica en su gran mayoría son organizaciones informales (Valdés y Sánchez, 2012), lo cual incide a que estos negocios vivan por corto tiempo; siendo así que en los primeros cinco años de vida cerca de la mitad de las iniciativas empresariales fracasan, convirtiéndose de esta manera en un fenómeno que afecta a muchos países (Franco y Pulido, 2010); este problema se manifiesta porque no se da un valor significativo a la capacitación del talento humano dentro de la organización, a lo que Sapién *et al.*, (2014) expresa que en toda organización el personal debe ser capacitado de acuerdo con sus necesidades, y que para tal fin se debe tener claro cuáles son los objetivos organizacionales para que la empresa pueda adaptarse a las exigencias del mercado y a los nuevos desafíos que este demanda.

En Ecuador las micro, pequeñas y medianas empresas tienen una incidencia significativa dentro de la estructura y funcionamiento del tejido productivo nacional pues, según el último Censo Nacional Económico, de cada 100 establecimientos empresariales, alrededor de 99 están clasificados como Mipymes, lo cual lleva a concluir que en países como Ecuador el futuro de la producción y comercialización de bienes y servicios está en manos de los propietarios y trabajadores de estos negocios (Araque, 2015); sin embargo pese al crecimiento registrado en los últimos años, de acuerdo al informe del Observatorio de la Pyme (2016), mismo que representa un índice de confiabilidad del 95,00% en el país, indica que a las empresas nacionales les hace falta capacitación y crédito para poder afianzarse en el mercado.

En los últimos años el cantón Quevedo ha tenido un crecimiento económico importante, ya que en él se encuentran ubicadas importantes empresas principalmente en el área agrícola. La ciudad es eje o paso obligatorio de viajeros y mercancías que van del norte al sur del país, es decir de sierra a costa o viceversa, debido a su cercanía con 3 provincias, Guayas Manabí y Pichincha, característica que permite desarrollar una actividad comercial más acelerada que la misma capital de la provincia. Lo que se evidencia con la concentración de empresas comerciales, de servicios, financieras, entre otras, sin embargo se refleja una problemática existente debido al poco conocimiento que tienen los gerentes o dueños de cómo llevar a cabo una empresa, siendo los programas de capacitación y desarrollo escasos y limitados. Por lo anterior, el objetivo de este estudio fue analizar el proceso de capacitación que existe en las Mipymes del cantón Quevedo y de esta manera identificar la forma en que se definen las necesidades de capacitación.

DESARROLLO

La investigación se la desarrolló en el casco comercial del cantón Quevedo, Provincia de Los Ríos; y se ubicó en el campo de las ciencias sociales dentro del tipo exploratoria, ya que el objetivo de la misma fue examinar un tema o problema de investigación poco estudiado. Además se clasifica como descriptiva porque comprende la descripción, registro, análisis e interpretación

de la naturaleza actual, composiciones o procesos relacionados con la capacitación en la Mipymes de Quevedo. Según el control sobre las variables, este estudio investigativo corresponde a un diseño del tipo no experimental o ex post facto, puesto que se observa la situación o el fenómeno tal como se da en un contexto natural, para después examinarlo. Por otra parte, se miden independientemente los conceptos o variables que tienen que ver con la capacitación en las empresas del área de análisis.



Figura 1. Lugar donde se desarrolló la investigación del análisis de capacidades en la Mipymes del Cantón Quevedo.

El universo del presente estudio comprendió los gerentes y/o dueños de las Mipymes del cantón Quevedo. Para la realización de esta investigación, en una primera etapa se consultó a la Cámara de Comercio del cantón en estudio para poder identificar a los socios activos, de donde se obtuvo una relación de 210 micro-pequeñas-medianas empresas que se encuentran activas en la Institución antes mencionada, para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95,00% y un margen de error del 5,00%. Con la aplicación de esta ecuación fue posible estimar el tamaño de muestra requerida para garantizar un adecuado proceso estadístico, resultando una muestra de 136 empresas. Para recolectar los datos se usó como instrumento un cuestionario estructurado, previamente validado por expertos. El primer contacto con cada empresa se llevó a cabo vía telefónica, con el propósito de dar información del proyecto y solicitar la colaboración.

Una vez que se obtuvo la aceptación para participar en el estudio se realizó un ensayo piloto correspondiente al 10,00% de la muestra para verificar la concordancia del formulario. Una vez validado el instrumento se procedió a la aplicación de los cuestionarios, además se elaboró una base de datos para lo cual se aplicó el programa estadístico SPSS; una vez tabulada la información se graficó y analizó los resultados aplicando la estadística descriptiva.

RESULTADOS

El Ecuador es un país con un alto número de Pymes que se concentran sobre todo en el comercio, servicios y actividades industriales, que son áreas fundamentales para la generación de empleo (Yu Lee, 2016). Es así que en los resultados de la presente investigación se pudo determinar que el 50,00% de las Mipymes del Cantón Quevedo está dedicada a la actividad Comercial; 33,30% a la actividad de servicios y en menor orden a la actividad manufacturera con el 16,70% (Figura 2). Estos resultados concuerdan con lo reportado por Zabala (2016); quien señala que al analizar la distribución de los ingresos por actividad económica del país se observa que los principales sectores en los que se desempeña las pymes se relacionan con actividades de comercio al por

mayor y menor con el 59,00%; actividad de servicio en un 27,00% y la actividad de Manufactura con el 14,00 por ciento.



Figura 2. Estructura de Mipymes por sectores económicos en el Cantón Quevedo año 2017.

Con la finalidad de que las organizaciones puedan identificar y determinar el estrato que les corresponde, el MIPRO (Ministerio de Industria y Productividad) estableció criterios de estratificación para las organizaciones (Figura 3 y Tabla 1) (Cárdenas, 2017). Así mismo señala que el 90,00% corresponden a microempresas; 7,00% pequeña empresa; 2,00% mediana empresa y 1,00% grande empresa.

Tabla 1. Criterios de Estratificación para las Organizaciones en el Ecuador según el MIPRO

Criterios de estratificación	Artesanos y microempresa	Pequeña empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa
Activos (US\$)	Hasta 100.000	De 100.001 a 750.000	De 750.001 hasta 4'000.000	De 4'000.001 en adelante
Ventas anuales (US\$)	Hasta 100.000	100.001 a 1'000.000	1'001.000 - 5'000.000	De 5'000.001 en adelante
Personal Directo	1 a 9	10 a 49	50 a 159	160 en adelante

Siguiendo la clasificación presentada por el MIPRO, Se conoció que el 92,59% de la empresas en el cantón Quevedo se encuentran dentro de la estratificación de Artesanos y microempresa; y en menor orden se encuentran la pequeña y mediana empresa con un 5,56% y 1,85% en su orden (Figura 4); resultados que concuerdan con lo reportado por (Cárdenas, 2017) y así mismo Moreno *et al.*, (2009); quienes señalan que más del 89,00% de las empresas cuentan con menos de 10 empleados, lo que hace ver que las líneas de mando y los niveles jerárquicos son pocos, esto es una característica de las micros y pequeñas empresas. Así mismo las microempresas son consideradas como fuente de progreso de los países, ya que éstas en su conjunto impulsan la

economía al consumir materias primas elaboradas como insumos para sus productos, teniendo la capacidad de contribuir al desarrollo, al acelerar la generación de empleos y al incrementar el ingreso familiar, así como la ventaja de aprovechar los recursos internos que existen en las áreas rurales y en los pequeños centros urbanos.

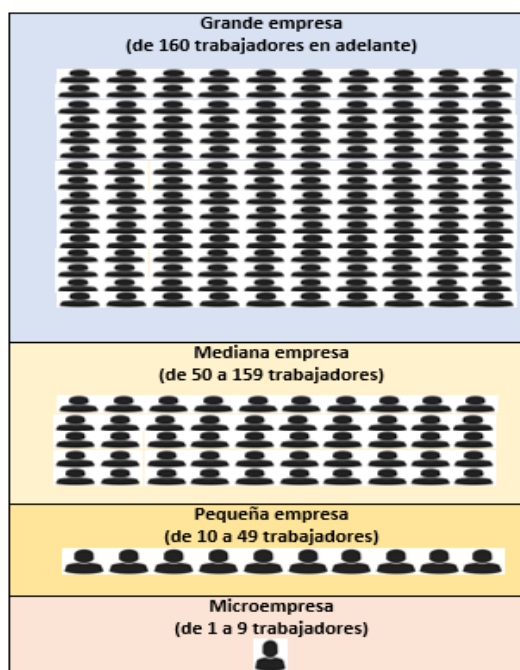


Figura 3. Clasificación del personal directo en las empresas de acuerdo a la estratificación del MIPRO.

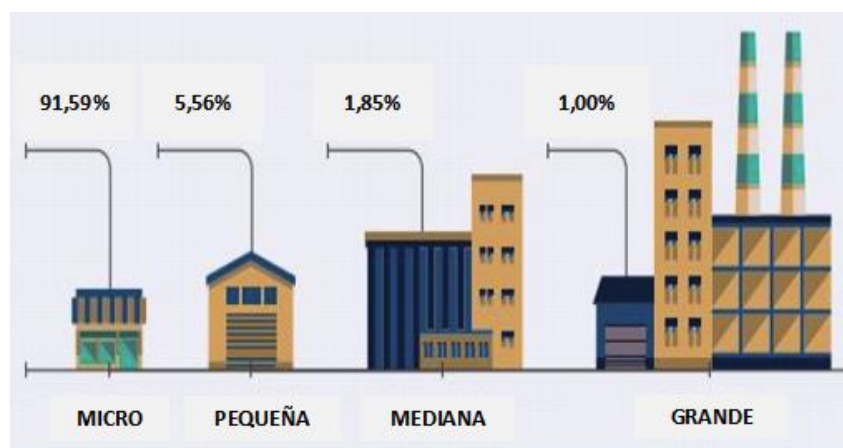


Figura 4. Tamaño de las empresas en el Cantón Quevedo año 2017.

Dada que la capacitación y el adiestramiento son formas de educación. Por medio de ellas, se adquieren conocimientos, habilidades y destrezas que son necesarios para lograr la eficacia y la excelencia en la realización de tareas, funciones y responsabilidades. La nueva cultura laboral busca impulsar la capacitación de trabajadores y empresarios de forma continua. Lo anterior en la búsqueda de mejorar el nivel de vida de los individuos y de optimizar la calidad de una organización, provocando de este modo, beneficios para ambos (Sapién *et al.*, 2014). Se conoció que apenas el 9,00% de los dueños de las Mipymes en el cantón Quevedo realiza algún tipo de capacitación y el 91,00% no realiza ninguna capacitación (Figura 5); resultados que corroboran lo

manifestado por Yang y Yang (2010); quienes mencionaron que la mayoría de las empresas privadas en China presta escasa atención a los programas de capacitación y adiestramiento, lo que representa un problema común para todas las empresas.

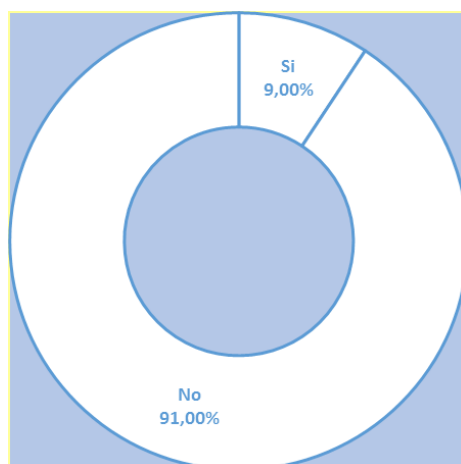


Figura 5. Capacitación en las Mipymes del Cantón Quevedo, año 2017.

Referente a las áreas que recibieron capacitación el talento humano de las Mipymes, se conoció que el 30,00% se capacitaron en el área de Administración y producción; seguido de ventas en un 20,00% y en menor escala se encuentra atención al cliente y contabilidad con el 10,00% respectivamente (Figura 6); Estos resultados son similares a los de Acosta *et al.*, (2004) quienes obtuvieron que la capacitación en las pequeñas y medianas industrias zulianas ubicadas en la Zona Industrial de Maracaibo se orientan básicamente hacia las áreas laborales específicas de las industrias, el área de la supervisión y el área administrativa. Además, cuando lo hacen, se enfocan sólo en tareas específicas que mejoren la productividad de las industrias y no en áreas de capacitación general o personal del gerente.



Figura 6. Áreas en las que se capacita al personal de las Mipymes del cantón Quevedo, año 2017.

Referente a la institución que les proporcionó la capacitación se conoció que el 81,80% corresponde a empresa privada (Figura 7); resultados que corroboran parcialmente lo reportado por Caicedo *et al.*, (2013); quien manifiesta que en su investigación generalmente las industrias del sector encuestadas se apoyan en consultoras externas y otras instituciones privadas para la capacitación al personal de la empresa en un 80,00%. Y se destaca el hecho de que las empresas

públicas son las instituciones menos usadas con el 7,00%. Sin embargo se puede apreciar que si bien el porcentaje de participación de las Instituciones públicas en el cantón en estudio no es tan alto (18,20%) es superior a lo reportado por Caicedo *et al.*, (2013).

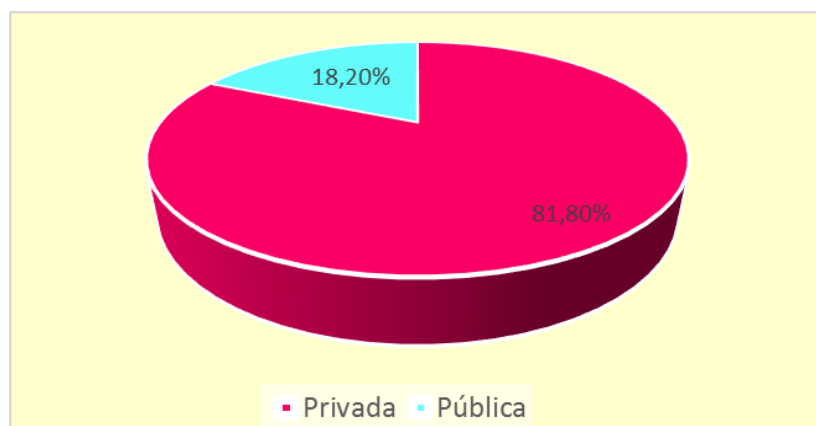


Figura 7. Tipo de Institución que les proporciona capacitación a las Mipymes del Cantón Quevedo, año 2017

Referente a la percepción que tienen los gerentes o propietarios de las Mipymes sobre como consideran a la capacitación se conoció que el 90,00% de los entrevistados piensan que es importante para el desarrollo de las empresas (Figura 8); y apenas el 10% considera que no la necesitan, estos resultados concuerdan con lo reportado Moreno *et al.*, 2009; quien es su investigación encontraron que en relación a su empresa: Solamente el 4,00% de los entrevistados no lo considera importante o no lo usa, esto hace ver que si se considera importante la capacitación y que a nivel de cargo administrativo el dueño tenga el concepto que es muy importante.

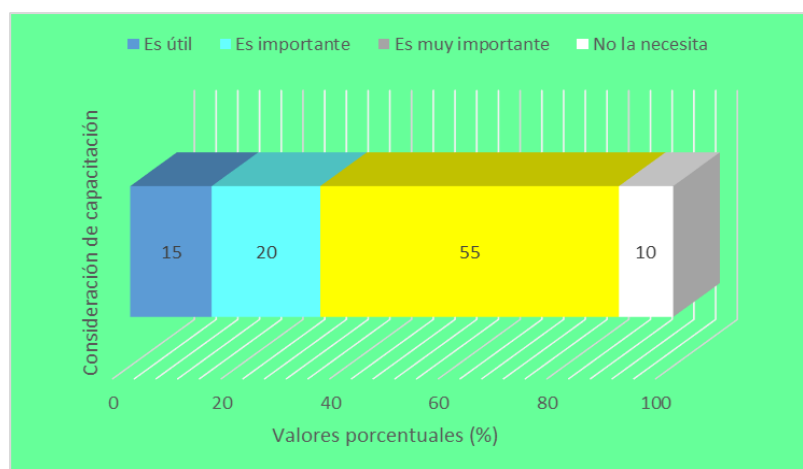


Figura 8. Percepción que tienen los gerentes y/o propietarios sobre el importancia de la capacitación en las Mipymes del Cantón Quevedo, año 2017

De acuerdo Acosta *et al.*, (2004), las pequeñas y medianas industrias invierten en capacitación con la finalidad de elevar el rendimiento y la productividad de su personal. Pero, dado que las dificultades de acceso a los recursos financieros reducen las posibilidades de capacitarse, deben identificarse cuáles son las áreas de capacitación necesarias para lograr los fines específicos de la industria, y poder adecuarlas a los requerimientos de un entorno cambiante. Es así que se conoció que el área de capacitación que los gerentes o propietarios de las Mipymes consideran de mayor

relevancia son los temas referentes a la Administración en un 45,16% y en un menor orden producción en un 29,03% (Figura 9), estos resultados reconocen lo reportado por Bermúdez (2015), quien indica que el 32,00% de los encuestados consideran a la administración como área de mayor prioridad. Dada la importancia de que se administren adecuadamente las pymes es necesario aplicar en ellas aquellos conceptos que contribuyan a mejorar la administración. Independientemente del tipo de empresa de que se trate, el acto de administrar conlleva planear, organizar, dirigir y controlar en las etapas indispensables para alcanzar el éxito empresarial. Sin embargo, el caso de las pymes no es la excepción, pues dueños o gestores necesitan estar capacitados en procesos administrativos para poder hacerles frente de buena forma a las exigencias de su negocio.

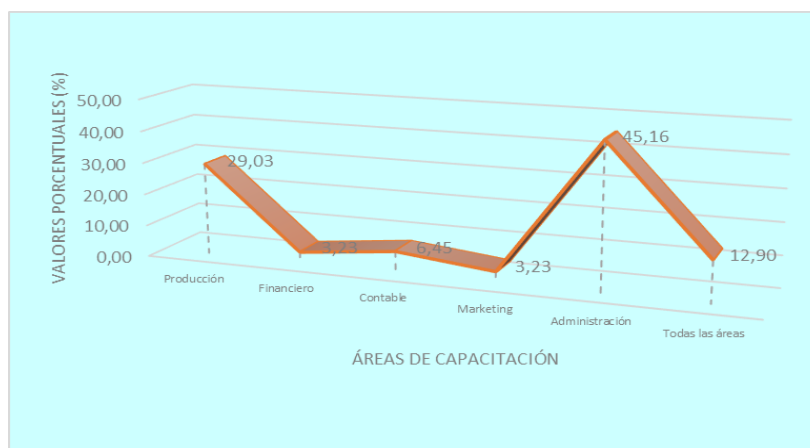


Figura 9. Necesidades de capacitación en las Mipymes del Cantón Quevedo. Año 2017

CONCLUSIONES

El 50,00% de las Mipymes del Cantón Quevedo está dedicada a la actividad Comercial y el 33,30% a la actividad de servicios.

El 92,59% de las empresas en el cantón Quevedo se encuentran dentro de la estratificación de Artesanos y microempresa.

El 9,00% de los gerentes y/o propietarios realiza capacitaciones, considerando a la Administración en un 45,16% como área principal de capacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A; Villegas, E; Mavárez, E. (2004). La capacitación gerencial en pequeña y mediana industrias (PYMIs) zulianas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. 10(3):441-448
- Araque Jaramillo, W. (2015). Caracterización de la Pyme ecuatoriana. *Revista Gestión*. N° 248 65-67
- Bermúdez, L. 2014. Necesidades de capacitación de las Pymes del Cantón de Bagaces. *Revista Reflexiones*. Universidad de Costa Rica, 93(2):11-21
- Caicedo Rolón, A.J. (2013). Realidad de la capacitación y sus necesidades en los gerentes de producción del sector del calzado, cuero y sus manufacturas del Área Metropolitana de Cúcuta (Colombia). *AD-minister*, (23), 151-166.
- Cárdenas, Á. 2017. Sistema de Gestión de la Calidad para la empresa “Alimentos Balaceados del Ecuador”. Tesis. Facultad de Ciencias Administrativas. 111 pag.
- Franco Ángel, M; Pulido, D.U; (2010). El éxito de las pymes en Colombia: un estudio de casos en el sector salud. *Estudios Gerenciales*, 26(114) 77-96.

García, J; Gualdrón, C; León, R. (2013). Diseño de un modelo de transferencia Universidad-Empresa, para la I+D generado por grupos de investigación de la Universidad de Pamplona. Bogotá. Revista EAN, (4)106-119

Moreno, H.M; Espíritu Olmos, R; Aparicio Rosas, V; Cárdenas, A.S; (2009). Capacitación en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Tecomán, Colima, México. *Multiciencias*,9(1) 38-45

Observatorio de la PyME. (2016). Revista internacional de administración estudios de la Gestión, 1 139-144

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2004). Promoting entrepreneurship and innovative SMEs in a global economy. Towards a more responsible and inclusive globalization, Second OCDE Ministerial Conference on SMEs, 2-5 junio, Estambul.

Sapién Aguilar, A.L; Piñón Howlet, L.C; Gutiérrez Díez, M.C; (2014). Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 14(27) 123-134

Valdés Díaz de Villegas, J.A; Sánchez Soto, G.A; (2012). LAS MIPYMES EN EL CONTEXTO MUNDIAL: SUS PARTICULARIDADES EN MÉXICO. *Iberofórum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, VII(14) 126-156.

Villares, H. 2014. Asociatividad y productividad de las Pymes del Ecuador para el año 2010. Tesis de Maestría en Economía y Gestión Empresarial. 66 p.

Yang, Hu; Yang, Xinrong. 2010. Research on Enhancing the Effectiveness of Staff-Training in Private Enterprise. *IBusiness. Scientific Research An Academic Publisher*, 2. 92-97.

Yu Lee, M.J. 2016. Desafíos actuales de las PYMES. Boletín Economía y Pymes. Estudios y análisis. Volumen 2. Edición Especial. (en línea). Consultado 11 de octubre de 2017. Disponible en <http://uees.me/wp-content/uploads/2016/04/Rev-2-Econom%C3%ADa-y-Pymes-Ene-16.pdf>

Zabala, V. 2016. Revista EKOS. Especial Pymes 2016. (en línea). Consultado el 11 de Octubre de 2017. Disponible en <https://issuu.com/ekosnegocios/docs/269>

